



Violence familiale en milieu de travail – pour les ministères et les organismes distincts

Publié : le 2020-04-28

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2020

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N^o de catalogue BT22-248/2020F-PDF
ISBN or ISSN: 978-0-660-34774-5

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Domestic violence in the workplace – for departments and
separate agencies



Violence familiale en milieu de travail – pour les ministères et les organismes distincts

De tous les cas de crimes violents déclarés en 2015 au Canada, Statistique Canada a indiqué que plus d'un quart (26 %) résultait de la violence familiale. Près de 67 % des victimes de violence familiale étaient des femmes et des filles. La violence familiale suit souvent une victime ou un survivant au travail. Bien que le milieu de travail puisse souvent être un environnement sécuritaire et positif pour les victimes, la violence familiale peut avoir de graves répercussions sur le milieu de travail.

Elle peut créer une baisse de la productivité et de la motivation des employés, une perte de concentration, une augmentation de l'absentéisme, des coûts de remplacement ou de recrutement, une baisse du moral des employés, un préjudice potentiel pour les employés, les collègues ou les clients et des coûts associés à la responsabilité civile si un autre employé est blessé. L'agresseur peut se présenter au travail pour poursuivre les actes violents, tromper les employeurs ou les collègues de travail, endommager les biens de l'employeur ou bien encore menacer d'autres employés.

Nous franchissons une étape importante en ce qui concerne la sécurité des lieux de travail dans les industries sous compétence fédérale. Les modifications apportées au *Code canadien du travail*, les règlements à venir et les nouveaux cadres nous aident à prévenir les incidents de harcèlement

et de violence, à réagir efficacement à ces incidents lorsqu'ils surviennent; et à soutenir les victimes et les survivants, ainsi que les employeurs dans le processus.

Modifications au Code canadien du travail, Partie II

Depuis juillet 2018, une attention accrue a été portée dans les milieux de travail fédéraux afin d'appuyer les victimes et survivants de violence familiale en grande partie au moyen de changements apportés au *Code canadien du travail*.

Nous avons la responsabilité et l'obligation, en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*, de protéger et de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail; cela couvre toutes les formes de violence, y compris la violence familiale.

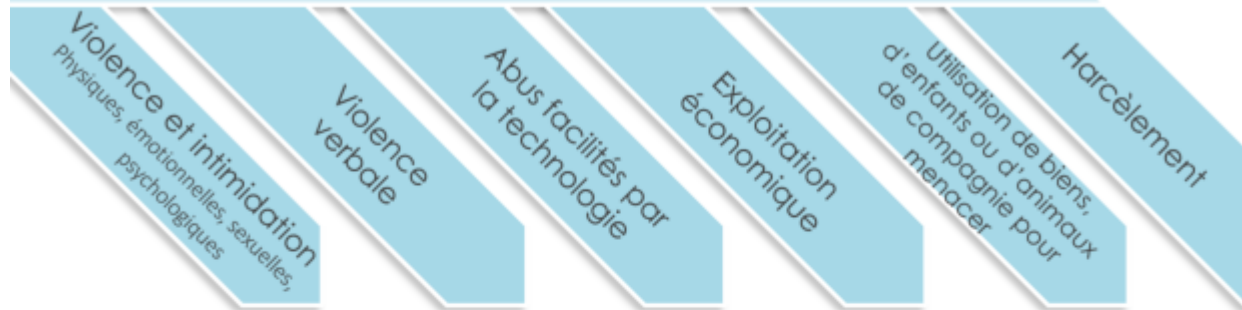
Parmi les modifications apportées récemment au *Code canadien du travail*, on compte dix (10) jours de congé par année, dont cinq (5) jours de congé payé, pour les victimes de violence familiale.

En 2019, le Conseil du Trésor et plusieurs syndicats ont convenu d'aller un peu plus loin et d'accorder dix (10) jours de congé payé aux employés victimes de violence familiale au sein de l'administration publique centrale et des organismes distincts. Il s'agit là d'une recommandation d'un groupe de travail conjoint créé en 2017, à la suite de la négociation d'un protocole d'entente, pour étudier les pratiques en milieu de travail susceptibles d'aider les employés touchés par la violence familiale.

Figure 1 : Violence familiale

Violence familiale

La violence familiale est un modèle de comportement qui inclut entre autres:



Les signes peuvent être invisibles, mais avoir de graves répercussions en milieu de travail.



▼ Figure 1 - Version textuelle

La violence familiale est un modèle de comportement qui inclut entre autres :

- violence et intimidation (physiques, émotionnelles, sexuelles, psychologiques)
- violence verbale
- abus facilités par la technologie

- exploitation économique
- utilisation de biens, d'enfants ou d'animaux de compagnie pour menacer
- harcèlement

Les signes peuvent être invisibles, mais avoir de graves répercussions en milieu de travail.

- perte de concentration
- baisse de motivation
- baisse de moral
- augmentation de l'absentéisme

Pour les victimes et/ou survivants...

- La sûreté et la sécurité sont d'importance capitale, car la violence familiale peut mettre la vie en péril
- La divulgation pose un problème à plusieurs égards et nécessite de la confiance
- Protection des renseignements personnels et de la confidentialité relève de la sécurité et du respect

Moyens pour aider les victimes de violence familiale

Le moment est bien choisi pour profiter de l'élan donné par les initiatives fédérales de santé mentale et de mieux-être en milieu de travail. En effet, grâce à l'éducation et à la sensibilisation, le travail accompli dans le cadre de ces initiatives contribue à éliminer la stigmatisation en matière de santé mentale et encourage les employés touchés à divulguer leur situation.

Recours aux voies existantes

À la suite des négociations sur les congés payés pour un grand nombre d'employés et dans le but d'encourager la divulgation, les administrateurs généraux et les chefs d'organismes pourraient prendre des mesures pour sensibiliser les employés aux questions de violence familiale par l'intermédiaire des voies existantes, comme :

- sites intranet ministériels
- programmes en matière de santé et de sécurité
- autres programmes à l'interne et activités de communication
- campagnes de sensibilisation à la prévention du harcèlement et de la violence

Élaborer ou adapter des mécanismes de soutien

Il y aurait aussi lieu d'envisager l'élaboration et l'adaptation de politiques, de pratiques et de programmes de soutien qui traitent de la violence familiale lorsqu'elle est présente dans le milieu de travail.

Plus précisément, en ce qui a trait à la sécurité, les administrateurs généraux pourraient établir un protocole de sécurité concernant le moment où la violence familiale s'imisce dans le milieu de travail, dans le cadre de leur protocole sur la santé et la sécurité au travail.

Cela pourrait inclure l'intégration de composants de sûreté et de sécurité aux trousse de formation des employés, aux sites Web des ministères et aux plans de sécurité du ministère sur la violence familiale, notamment les plans individuels et la planification de la sécurité au travail.

Un plan de sécurité personnalisé en milieu de travail sur la violence familiale pourrait comprendre les mesures suivantes :

- documenter les incidents

- favoriser un régime de travail flexible
- expliquer les dispositions relatives aux congés
- dépistage nécessaire des agresseurs à des fins de sécurité
- informer les employés du risque de violence en milieu de travail
- élaborer un système d'intervention au cas où l'employé ne se présente pas au travail
- instaurer des mesures de sécurité et de surveillance des allées et venues de la victime
- prévoir une protection systématique contre les agresseurs qui travaillent dans le même milieu de travail
- fournir de l'information en ce qui concerne les questions juridiques, le counseling et d'autres ressources
- assurer la sécurité en ayant un contrôle sur les courriels professionnels, les appels téléphoniques et le réseautage social

Accroître la sensibilisation, l'éducation et la formation de votre organisme

La Réglementation proposée sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail exige une formation sur le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Vous pourriez offrir une formation à tous les employés afin de leur permettre de mieux comprendre la violence familiale et leurs droits, leurs obligations et les options disponibles. La formation peut inclure un aperçu en ligne afin de permettre à tous d'acquérir des connaissances de base sur la violence familiale (définitions, statistiques, causes, manifestations, lois et politiques, études de cas).

À titre d'étape ou de phase suivante, vous pourriez offrir une formation sur les signes potentiels de violence familiale, notamment sur la façon de communiquer avec les employés victimes de violence familiale et de fournir

des renseignements sur les services de soutien disponibles. Cela pourrait inclure une formation sur la sensibilisation pour appuyer les employés travaillant avec des collègues victimes de violence familiale en ce moment ou à l'avenir, ainsi que sur les mesures à prendre s'ils sont eux-mêmes victimes de violence familiale.

À l'heure actuelle, la formation spécifique sur la question de la violence familiale est limitée. Il existe toutefois des cours sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail qui pourraient être un début de sensibilisation.

Liens pertinents

Aide aux victimes

- Appelez le 9-1-1 en cas d'urgence
- Communiquez avec votre programme ministériel d'[aide aux employés](#)
- Accès au lien [hébergement femmes](#), qui aide les femmes et leurs enfants à se protéger contre la violence et les mauvais traitements en les mettant en relation avec une maison d'hébergement près de chez eux. En savoir plus sur [Arrêtons la violence familiale](#) et sur les services et les soutiens offerts dans votre région.

Lecture pertinente

- [Soutien, formation et guides sur la violence familiale sur le lieu de travail](#)
- [Violence familiale sur le lieu de travail – pour les employeurs](#)
- WorkSafe BC: [Addressing Domestic Violence in the Workplace: A Handbook for Employers Outside of B.C.](#) (en anglais seulement)

- L'Association de santé et sécurité pour les services publics - Aborder la violence familiale en milieu de travail : Un manuel

Date de modification :

2019-12-23